



Spolufinancováno  
Evropskou unií

**LASERneedle®**



**topcoach**  
unlock your potential

## Metodika pro užití systému NSK (Národní soustava kvalifikací)

### Projekt ERASMUS+:

Nové profesní kvalifikace  
v odborném podnikovém vzdělávání,  
reg. č. 2022-2-CZ01-KA210-VET-000100007

## Profesní kvalifikace v odborném podnikovém vzdělávání

Vladimíra Lovasová, Pavla Peroutková Holejšovská,  
Soňa Štefková, Veronika Korim

Plzeň, 2023



## Obsah

Úvod .....	2
1. Systém profesních kvalifikací .....	3
1.1 Profesní kvalifikace.....	3
1.2 Systém profesních kvalifikací v ČR a SR .....	3
1.3 Rozdíly mezi českým a slovenským systémem národních kvalifikací.....	4
2. Možnosti využití národní soustavy profesních kvalifikací.....	6
2.1 Využití stávajících kvalifikací .....	8
2.2 Tvorba nové kvalifikace a její zařazení do systému.....	9
3. Využití stávající profesní kvalifikace .....	10
3.1 Zajištění užší odborné kvalifikovanosti pracovníků.....	10
3.2 Posílení motivace zaměstnanců k odbornému vzdělávání .....	11
3.3 Zvýšení dostupnosti zákonem požadované kvalifikace .....	12
3.4 Příklad dobré praxe využití NSK.....	13
3.4.1 Přizpůsobení vzdělávacích programů aktuálním potřebám trhu práce .....	13
3.4.2 Standardizace kvality vzdělávání a hodnocení výsledků .....	13
3.4.3 Podpora kariérního rozvoje a motivace zaměstnanců.....	14
3.4.4. Podniková škola společnosti Gerresheimer Horsovsy Tyn spol. s r.o....	14
3.5 Uznávání výsledků .....	16
3.5.1 Příklad, kdy profesní kvalifikaci není uznána.....	18
4. Tvorba nových profesních kvalifikací.....	20
Výhody a nevýhody vytvoření nové profesní kvalifikace.....	20
4.1 Formalizace vysoce specializovaného vzdělávacího obsahu .....	21
4.1.1 Kazuistika: Vzdělávání v plastařských podnicích.....	21
4.1.2 Tvorba nové profesní kvalifikace "Tvářeč/tvářečka plastů pro letadla" ve firmě Evektor-Aerotechnik, a. s. ....	22
4.2 Řešení nedostupnosti vhodných studijních oborů v regionu.....	23
4. 2. 1 Kazuistika: Nedostatek nástrojařů v regionu .....	23
4. 2. 2 Kazuistika: Nedostatek absolventů v oblasti robotiky .....	23
4.3 Ochrana zájmů podniku ve stavu legislativní nouze .....	24
5. Závěr .....	29



## Úvod

Metodika pro užití systému Národní soustavy kvalifikací (NSK) v odborném podnikovém vzdělávání byla vytvořena v mezinárodní spolupráci české vzdělávací agentury LASERneedle CZ s.r.o. a slovenské vzdělávací agentury Topcoach s.r.o. v rámci projektu Projekt ERASMUS+ „Nové profesní kvalifikace v odborném podnikovém vzdělávání“ reg. č. 2022-2-CZ01-KA210-VET-000100007 s cílem usnadnit integraci a aplikaci NSK do firemních vzdělávacích procesů. Národní soustava kvalifikací představuje ucelený systém, který definuje jednotlivé kvalifikace, jejich obsah a úroveň požadovaných dovedností a znalostí. Tento systém umožňuje efektivní řízení vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, zvyšuje kvalitu odborné přípravy a podporuje flexibilitu na pracovním trhu.

V dnešní dynamické a neustále se měnící ekonomice je klíčové, aby firmy disponovaly kvalifikovanou a adaptabilní pracovní silou. Implementace NSK v podnikovém vzdělávání přináší řadu výhod, včetně jasného nastavení požadavků na jednotlivé pracovní pozice, zajištění transparentnosti kvalifikačních nároků a snadnějšího plánování kariérního rozvoje zaměstnanců. Tento přístup rovněž umožňuje firmám rychle reagovat na nové technologické a organizační výzvy, což je nezbytné pro udržení konkurenceschopnosti.

Tato metodika poskytuje praktický návod a doporučení pro efektivní zavedení a využití NSK ve firemním prostředí. Je určena především pro manažery vzdělávání, personalisty a interní školitele, kteří se podílejí na plánování a realizaci odborného vzdělávání v podniku. Kromě teoretických základů obsahuje metodika také konkrétní postupy, nástroje a příklady dobré praxe, které mohou být inspirací pro úspěšnou integraci NSK do vzdělávacího procesu.

Cílem této metodiky je nejen zvýšit efektivitu a kvalitu podnikového vzdělávání, ale také přispět k osobnímu a profesnímu rozvoji zaměstnanců. Věříme, že její aplikace povede k vytvoření motivujícího a podpůrného prostředí, kde se zaměstnanci mohou rozvíjet, získávat nové dovednosti a přispívat k úspěchu a růstu svého podniku.



# **1. Systém profesních kvalifikací**

## **1.1 Profesní kvalifikace**

Profesní kvalifikace jedince opravňují k výkonu určité pracovní činnosti, nebo přímo k výkonu určitého povolání. V tom případě hovoříme o tzv. úplných profesních kvalifikacích. Profesní kvalifikaci jedinec získá vykonáním zkoušky před tzv. autorizovanou osobou. V rámci zkoušky musí prokázat všechny kompetence definované v kvalifikačním standardu. Na základě studia hodnotícího standardu se uchazeč o profesní kvalifikaci také dozví, jakým způsobem budou jednotlivé způsobilosti ověřovány při zkoušce ověřovány. Způsob jejich nabytí není rozhodující. Profesní kvalifikace mohou být dobrým doplňkem, popř. i alternativou tradičního školského systému vzdělávání. Existuje-li shodný obor vzdělání, může držitel osvědčení o úplné profesní kvalifikaci po složení závěrečné (maturitní) zkoušky získat výuční list nebo maturitu.

## **1.2 Systém profesních kvalifikací v ČR a SR**

V České republice jsou všechny uznávané profesní kvalifikace soustředěny do veřejně přístupné Národní soustavy vzdělávání (dále NSK). NSK propojuje počáteční a další vzdělávání formálního i neformálního charakteru a umožňuje operativněji reagovat na trh práce. NSK umožňuje srovnání kvalifikačního standardů v evropském kontextu.

Systém profesních kvalifikací ve Slovenské republice je komplexní rámec zaměřený na stanovení standardů pro odborné vzdělávání a kvalifikace. Tento systém podporuje celoživotní vzdělávání a umožňuje uznávání odborných dovedností získaných jak formálním, tak neformálním způsobem. Cílem je zvýšit kvalifikovanost pracovní síly, přispět ke konkurenceschopnosti na trhu práce a usnadnit zaměstnavatelům identifikaci a nábor kvalifikovaných pracovníků. Systém také zajišťuje kompatibilitu s evropskými standardy.



### **1.3 Rozdíly mezi českým a slovenským systémem národních kvalifikací**

Přestože oba systémy mají podobné cíle a vycházejí z evropských standardů, rozdíly mezi systémy kvalifikací v České republice (ČR) a Slovenské republice (SR) existují, Níže je uveden přehled některých klíčových rozdílů:

#### **1. Institucionální rámec a správa**

- V ČR je Národní soustava kvalifikací (NSK) spravována Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) ve spolupráci s Národním ústavem pro vzdělávání (NÚV). NSK je řízena podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. NSK v ČR je komplexně propojena s Národní soustavou povolání (NSP), která definuje standardy jednotlivých povolání.
- Na Slovensku je Národní soustava kvalifikací (NSK) spravována Ministerstvem školství, vědy, výzkumu a sportu SR. Slovenská NSK je řízena zákonem č. 568/2009 Z.z. o celoživotním vzdělávání a o změně některých zákonů. Slovenský systém zahrnuje kvalifikace v rámci formálního i neformálního vzdělávání a je úzce propojen s Národním kvalifikačním rámcem (NKR).

#### **2. Struktura a obsah kvalifikací**

- NSK v ČR zahrnuje širokou škálu kvalifikací, které jsou rozděleny do úplných a dílčích kvalifikací. Kvalifikace jsou detailně popsány v hodnotících standardech a jsou propojeny s úrovněmi Evropského kvalifikačního rámce (EQF). Každá kvalifikace má specifické požadavky na dovednosti, znalosti a kompetence, které jsou ověřovány autorizovanými osobami nebo institucemi.
- NSK na Slovensku také zahrnuje širokou škálu kvalifikací, ale větší důraz je kladen na propojení s formálním vzdělávacím systémem. Kvalifikace jsou rozděleny na základní, střední a vyšší odborné kvalifikace a jsou rovněž propojeny s EQF. Slovenské kvalifikace obsahují komplexní popisy požadavků, které musí být splněny pro jejich získání, a jsou ověřovány autorizovanými zkušebními centry.



### **3. Proces ověřování a uznávání kvalifikací**

- Proces ověřování a uznávání kvalifikací v ČR je zajišťován autorizovanými osobami a institucemi, které musí splňovat přísné podmínky stanovené zákonem. NSK v ČR umožňuje uznávání neformálního a informálního vzdělávání prostřednictvím procesu ověřování výsledků dalšího vzdělávání. Certifikáty vydané v rámci NSK mají státní uznání a jsou platné v rámci celé ČR.
- Ověřování a uznávání kvalifikací na Slovensku probíhá prostřednictvím autorizovaných zkušebních center, která jsou akreditována ministerstvem. Slovenský systém rovněž podporuje uznávání neformálního a informálního vzdělávání, avšak proces může být více centralizovaný a řízen státními institucemi. Certifikáty vydané v SR mají rovněž státní uznání a jsou platné v rámci celé země.

### **4. Implementace a využití v praxi**

- NSK v ČR je aktivně využívána nejen ve vzdělávacím systému, ale i v pracovně-právních vztazích a při plánování kariérního rozvoje. Firmy a podniky jsou povzbuzovány k využívání NSK při nastavování kvalifikačních požadavků na zaměstnance.
- NSK na Slovensku je momentálně implementována do vzdělávacího systému a pracovního trhu, s důrazem na celoživotní vzdělávání a rozvoj kompetencí. Podniky jsou podporovány k využívání NSK pro zvýšení kvalifikace zaměstnanců a zlepšení jejich konkurenceschopnosti.

Tyto rozdíly odrážejí specifické národní podmínky a potřeby každé země, ale oba systémy sdílejí společný cíl: zlepšení kvalifikace a zaměstnatelnosti pracovní síly prostřednictvím jasně definovaných a uznávaných standardů kvalifikací.



## **2. Možnosti využití národní soustavy profesních kvalifikací**

Využití národní soustavy profesních kvalifikací v průmyslových podnicích přináší mnoho výhod. Tato soustava umožňuje průmyslovým podnikům efektivně identifikovat a uznávat dovednosti a znalosti svých zaměstnanců, čímž usnadňuje plánování jejich profesního rozvoje. Díky přesně definovaným kvalifikačním standardům mohou podniky cíleně podporovat rozvoj specifických dovedností potřebných pro vykonávání činností v rámci pracovní pozice zaměstnance, což vede ke zvýšení produktivity a konkurenceschopnosti.

Národní soustava profesních kvalifikací také umožňuje průmyslovým podnikům snáze zajistit potřebnou odbornou kvalifikovanost zaměstnanců prostřednictvím uznání předchozích zkušeností a neformálního vzdělávání. To nejen šetří čas a finanční prostředky, ale také zvyšuje motivaci zaměstnanců k dalšímu odbornému růstu. Kromě toho, systém podporuje celoživotní učení a flexibilitu na trhu práce, což je klíčové pro adaptaci na rychle se měnící požadavky průmyslu.

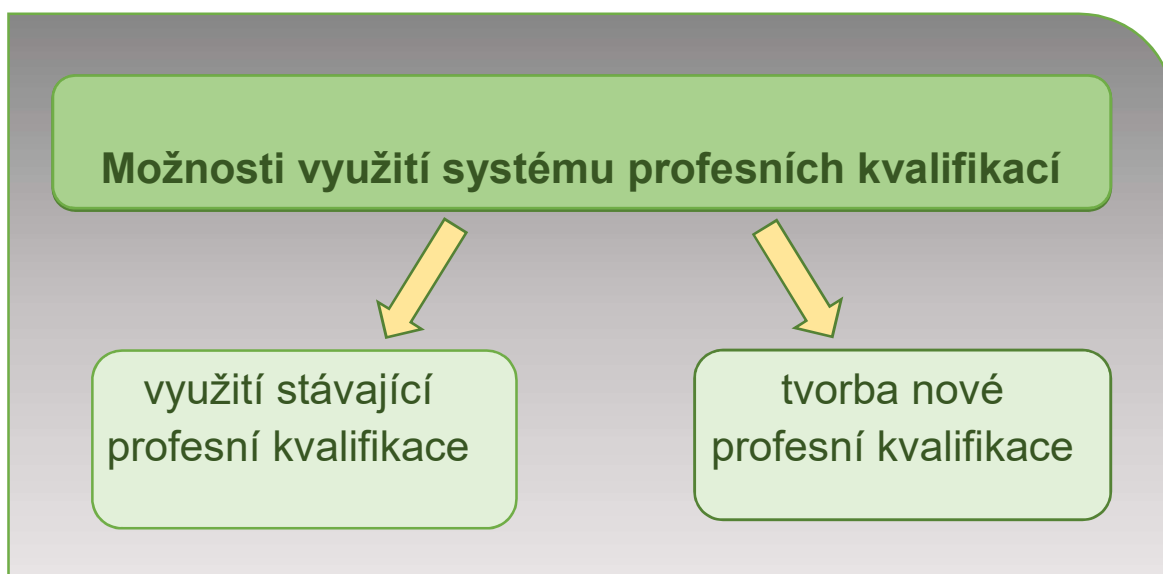
Díky těmto možnostem mohou průmyslové podniky lépe reagovat na legislativní požadavky týkající se kvalifikací a bezpečnosti práce, a zároveň posílit své postavení na trhu prostřednictvím kvalifikované a kompetentní pracovní síly.

Soustava kvalifikací je v podstatě komplexní systém zkoušek, který slouží k ověření, zda má daný zaměstnanec odpovídající kompetence pro vykonávání své pracovní pozice. Tento systém se skládá z různých kvalifikačních standardů a zkoušek, které jsou navrženy tak, aby reflektovaly specifické dovednosti a znalosti potřebné pro různé pracovní role a profese. Zkoušky v rámci soustavy kvalifikací nejsou pouze formálními testováními, ale praktickým ověřováním, zda jednotlivci skutečně disponují dovednostmi a schopnostmi, které jsou nezbytné pro efektivní výkon jejich pracovních úkolů. Tato soustava zahrnuje různé formy hodnocení, od teoretických testů a praktických cvičení až po simulace reálných pracovních situací, které pomáhají přesně určit úroveň odborné způsobilosti.



V praxi to znamená, že zaměstnavatelé mohou s jistotou vyhodnocovat, zda jejich pracovníci splňují požadavky na kompetence a standardy kvality, které jsou stanoveny pro konkrétní pracovní pozice. Soustava kvalifikací tedy poskytuje jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům jasný a strukturovaný rámec pro hodnocení a potvrzení odborných kompetencí. To nejen podporuje zvýšení profesionality a odborné úrovně pracovních týmů, ale také přispívá k transparentnosti a objektivitě v oblasti pracovního trhu a profesního rozvoje.

S národní soustavou profesních kvalifikací mohou podniky v zásadě pracovat dvojitým způsobem. Buď využijí stávajících kvalifikací pro zjištění kompetencí zaměstnanců, anebo mohou tvořit nové kvalifikace související s výkonem pracovní pozice, a poté usilovat o zařazení nové kvalifikace do systému.



Obrázek 1: Možnosti využití systému profesních kvalifikací

Oba způsoby práce s národní soustavou profesních kvalifikací nabízejí průmyslovým podnikům flexibilitu a efektivitu při rozvoji a řízení lidských zdrojů. Využití stávajících kvalifikací poskytuje rychlý a osvědčený způsob, jak uznávat a rozvíjet dovednosti zaměstnanců, zatímco tvorba nových kvalifikací umožňuje přizpůsobit vzdělávací obsah specifickým potřebám podniku a podporovat inovace a konkurenceschopnost na trhu. Pro volbu jedné z těchto množností jsou určující potřeby podniku.

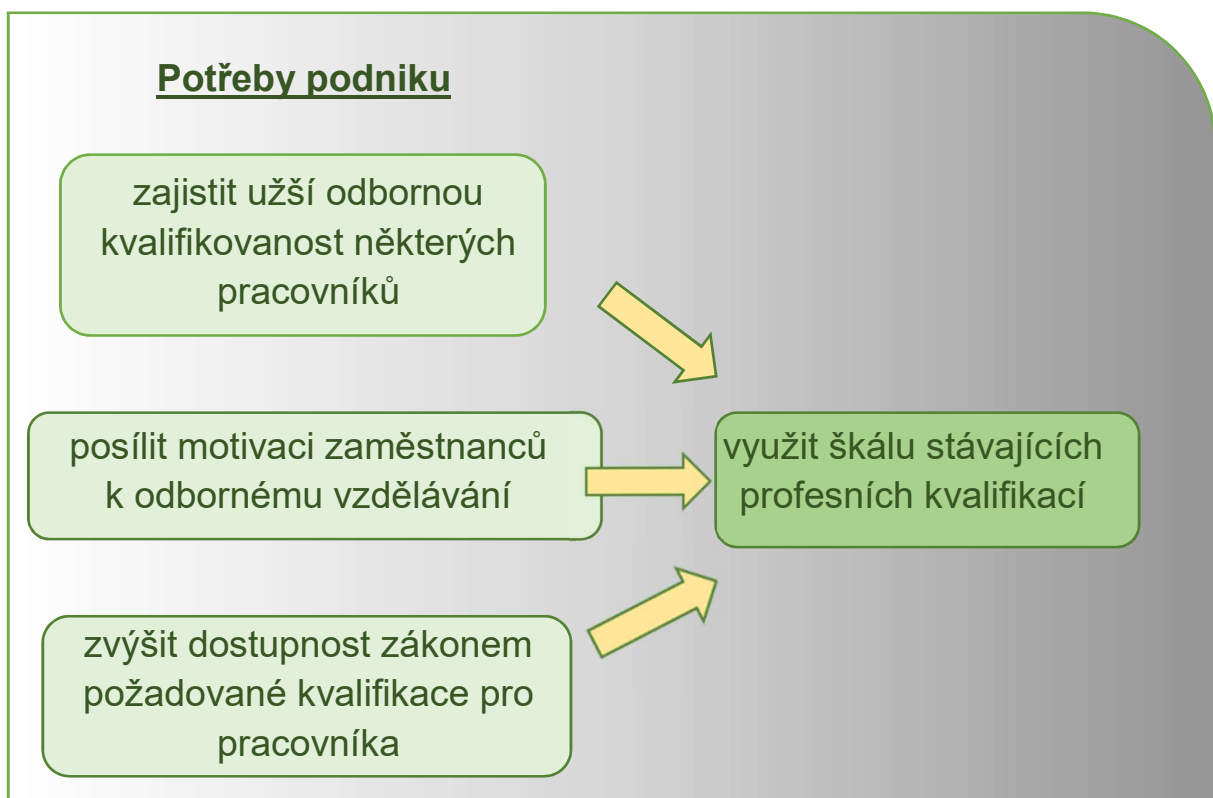




## 2.1 Využití stávajících kvalifikací

Průmyslové podniky mohou využívat existující profesní kvalifikace, které jsou již definovány a schváleny v rámci národní soustavy. Toto využití přináší několik výhod. Za prvé, podniky mohou snadno identifikovat a uznávat dovednosti a znalosti svých zaměstnanců podle již stanovených standardů. To umožňuje efektivní plánování kariérního rozvoje a interních školení. Zaměstnanci mohou získat uznávané certifikáty, které potvrzují jejich kvalifikaci, což zvyšuje jejich motivaci a angažovanost. Navíc podniky mohou využít státem schválené kurzy a školení, což snižuje náklady a čas spojené s vytvářením vlastních vzdělávacích programů.

Následující schéma znázorňuje vztah mezi vzdělávacími potřebami podniku a tím, zda podnik využije některého ze stávajících kvalifikačních standardů v NSK.



Obrázek 2: Potřeby zaměstnavatelů pro využití systému profesních kvalifikací



## 2.2 Tvorba nové kvalifikace a její zařazení do systému

V případech, kdy stávající kvalifikace neodpovídají specifickým potřebám podniku, mohou podniky vytvořit nové profesní kvalifikace a zařadit je do národní soustavy. Tento proces zahrnuje definování nových kvalifikačních standardů, které odpovídají specifickým dovednostem a znalostem požadovaným v daném podniku nebo průmyslovém odvětví. Podniky mohou spolupracovat s odborníky a vzdělávacími institucemi na vývoji těchto kvalifikací. Jakmile jsou nové kvalifikace schváleny a zařazeny do národní soustavy, stávají se oficiálně uznávanými, což umožňuje jejich širší využití napříč průmyslem. Tento přístup také umožňuje podnikům přizpůsobit se specifickým regionálním nebo technologickým požadavkům, které nejsou pokryty stávajícími kvalifikacemi.

Následující schéma znázorňuje vztah mezi vzdělávacími potřebami podniku a potřebou usilovat o vytvoření kvalifikace nové a její zařazení do systému.



Obrázek 3: Potřeby zaměstnavatelů pro tvorbu nové kvalifikace



### **3. Využití stávající profesní kvalifikace**

Podniky mohou využít stávající profesní kvalifikaci za předpokladu, že již byla do Národní soustavy profesních kvalifikací v ČR nebo Sústavy národních kvalifikací ve Slovenské republice zařazena a že již má kvalifikační a hodnotící standardy definovány. V rámci obou systémů se lze setkat se situací, že kvalifikace je pojmenována, dosud však čeká na rozpracování z hlediska odborných způsobilostí.

#### **3.1 Zajištění užší odborné kvalifikovanosti pracovníků**

Systémy profesních kvalifikací umožňují získat odbornou kvalifikovanost pracovníků, a to i nezávisle na jejich původní stupeň i obor dosaženého vzdělání. Mnohdy se jedná o užší odborné kvalifikace, než jaké poskytují střední a vysoké školy. Pro podniky jsou však tato zaměření užitečná, neboť podnikům umožňuje specifické a cílené posilování odborné způsobilosti jejich zaměstnanců. Tento proces je zásadní pro efektivní rozvoj a optimalizaci pracovního výkonu v rámci specifických oblastí nebo specializací.

V praxi to znamená, že podniky mohou využívat existující kvalifikace k detailnímu školení a certifikaci zaměstnanců v určitých specializovaných oblastech. Tím se dosahuje vyšší úrovně odborných znalostí a dovedností v konkrétních oblastech, které jsou pro podnik klíčové. Například, pokud podnik potřebuje odborníky na určitou technologii nebo výrobní proces, může zvolit specifické kvalifikační standardy, které tyto dovednosti pokrývají.

Tento přístup má několik výhod. Umožňuje podnikům přizpůsobit školení aktuálním potřebám a technologickému vývoji, zajišťuje, že zaměstnanci mají potřebné znalosti a dovednosti pro práci v specializovaných oblastech, a přispívá k efektivnějšímu plnění pracovních úkolů a cílů podniku. Dále přispívá k profesionalizaci a kvalitě práce, což může mít za následek vyšší konkurenceschopnost a úspěšnost podniku na trhu. V konečném důsledku zajištění užší odborné kvalifikovanosti pracovníků nejen podporuje individuální profesní růst zaměstnanců, ale také posiluje celkovou výkonnost a konkurenceschopnost podniku.



### **3.2 Posílení motivace zaměstnanců k odbornému vzdělávání**

Odborně vzdělaní zaměstnanci jsou pro podnik bezpochyby vysokou konkurenční výhodou. Vedení průmyslových podniků se však často potýká s problémem, jak některé skupiny zaměstnanců k odbornému vzdělávání motivovat, a to zvláště těch v případech, kdy je nezbytné úroveň nabytých znalostí a dovedností ověřovat. Ne vždy je možné odborné podnikové vzdělávání přímo provázat s kariérovými a mzdovými předpisy podniku. Vedlo-li by odborné podnikové vzdělávání k obecně respektované profesní kvalifikaci, mnozí zaměstnanci by to ocenili, neboť by si byli vědomi zvýšení své hodnoty na trhu práce.

Úspěšné implementování národní soustavy profesních kvalifikací může výrazně přispět k motivaci zaměstnanců k účasti na odborných školeních a kurzech. Jedním z hlavních přínosů je zvýšení atraktivity a relevance odborného vzdělávání. Zaměstnanci jsou více motivováni k účasti na školeních, pokud vidí jasný přínos v podobě uznávaného certifikátu nebo kvalifikace, která jim může přinést lepší pracovní pozice, vyšší mzdu nebo nové kariérní možnosti. Certifikace, které jsou součástí národní soustavy kvalifikací, poskytují konkrétní a měřitelné důkazy o jejich odborných dovednostech a znalostech, což může sloužit jako silná motivace.

Dalším důležitým aspektem je uznání a ocenění. Podniky, které aktivně podporují odborné vzdělávání a nabízejí svým zaměstnancům možnost získat profesní kvalifikace, vytvářejí prostředí, kde je profesní růst a rozvoj ceněn a podporován. Tento přístup zvyšuje pracovní spokojenost a loajalitu, protože zaměstnanci vidí, že jejich osobní a profesní rozvoj je v souladu s cíli podniku. Zaměstnanci, kteří mají možnost přizpůsobit své vzdělávací aktivity svým specifickým potřebám a kariérním cílům, budou pravděpodobněji ochotni se zapojit. Programy odborného vzdělávání, které zohledňují osobní ambice a profesní zájmy zaměstnanců, mohou zvýšit jejich angažovanost a ochotu investovat čas a úsilí do svého rozvoje.

Kromě toho mohou podniky využívat další motivační nástroje, jako jsou finanční pobídky, možnosti kariérního postupu nebo uznání formou ocenění. Tím se zvyšuje atraktivita odborného vzdělávání a podpora zaměstnanců v jejich profesním růstu, což v konečném důsledku přispívá k celkovému rozvoji podniku.



### **3.3 Zvýšení dostupnosti zákonem požadované kvalifikace**

Zvýšení dostupnosti zákonem požadované kvalifikace přispívá k zajištění efektivního fungování podniku v souladu s právními předpisy. Národní soustava kvalifikací (NSK) poskytuje strukturovaný rámec kvalifikací pro splnění legislativních požadavků, což podnikům umožňuje snadněji a efektivněji zajistit potřebné odborné dovednosti svých zaměstnanců.

Na základě kvalifikací dostupných v NSK je možné absolvovat přípravné kurzy k získání dané kvalifikace. Přizpůsobením přípravných vzdělávacích programů podle aktuálních legislativních změn mohou vzdělavatelé snadno reagovat na nové legislativní požadavky tím, že aktualizují své školící programy v souladu s národními standardy. Tímto způsobem se zajišťuje, že zaměstnanci vždy drží krok s aktuálními požadavky a normami, což přispívá k prohloubení jejich profesní kvalifikace a zajišťuje legální provoz podniku.

Národní soustava kvalifikací může vzdělavatelům pomoci vytvářet a nabízet školení a kurzy, které jsou dostupné v různých regionech a odpovídají specifickým potřebám zaměstnanců regionálních podniků. To znamená, že i zaměstnanci v méně přístupných oblastech mají možnost získat potřebné kvalifikace.

Navíc zavedení online školení a distančního vzdělávání je další efektivní strategií pro zvýšení dostupnosti kvalifikace. Moderní technologie umožňují vzdělavatelům poskytovat školení a certifikační programy prostřednictvím online platformy, čímž se odstraňují geografické a časové bariéry. To přispívá k širší dostupnosti odborného vzdělávání a umožňuje zaměstnancům získat potřebné kvalifikace rychleji a flexibilněji.

Celkově lze říci, že efektivní využívání národní soustavy profesních kvalifikací přispívá k zajištění a zvýšení dostupnosti zákonem požadované kvalifikace, což je klíčové pro podporu profesního rozvoje v podniku.



### **3.4 Příklad dobré praxe využití NSK**

Tyto příklady ukazují, jak může podniková škola efektivně využít NSK ke zlepšení svých vzdělávacích aktivit, zvýšení kvality výuky a hodnocení a k podpoře kariérního růstu zaměstnanců.

#### **3.4.1 Přizpůsobení vzdělávacích programů aktuálním potřebám trhu práce**

Jednou z hlavních výhod využití NSK pro podnikovou školu je možnost přizpůsobit vzdělávací programy aktuálním potřebám trhu práce. Podniková škola může využít strukturu a obsah kvalifikací definovaných v NSK k navržení kurzů a školení, které přesně odpovídají požadovaným dovednostem a znalostem v konkrétním odvětví. Například, pokud firma zaznamená zvýšenou poptávku po kvalifikacích souvisejících s automatizací ve výrobě, může podniková škola rychle reagovat tím, že vytvoří specializované programy zaměřené na tyto dovednosti. Tímto způsobem se vzdělávací proces stává nejen relevantnějším, ale také efektivnějším, protože zaměstnanci získávají přesně ty dovednosti, které jsou potřebné pro jejich současné a budoucí pracovní role.

#### **3.4.2 Standardizace kvality vzdělávání a hodnocení výsledků**

Dalším příkladem dobré praxe je využití NSK ke standardizaci kvality vzdělávání a hodnocení výsledků. Podniková škola může implementovat standardy a kritéria NSK do svých hodnotících procesů, což zajišťuje, že hodnocení dovedností a znalostí zaměstnanců je jednotné a transparentní. To usnadňuje interní mobilitu zaměstnanců, protože jejich dovednosti a kompetence jsou rozpoznatelné a uznatelné napříč různými odděleními a pozicemi v rámci firmy. Tento přístup také umožňuje lépe monitorovat a vyhodnocovat efektivitu vzdělávacích programů, identifikovat oblasti pro zlepšení a zajistit, že investice do vzdělávání přinášejí očekávané výsledky.



### **3.4.3 Podpora kariérního rozvoje a motivace zaměstnanců**

Využití NSK v podnikové škole také podporuje kariérní rozvoj a motivaci zaměstnanců. NSK poskytuje jasně definované kariérní dráhy a kompetenční profily, které zaměstnancům umožňují plánovat a rozvíjet své profesní dovednosti systematicky. Podniková škola může nabídnout cílené vzdělávací programy, které zaměstnancům pomáhají získat potřebné kvalifikace pro kariérní postup v rámci firmy. Tento přístup nejen zvyšuje motivaci zaměstnanců k dalšímu vzdělávání, ale také přispívá k jejich dlouhodobé loajalitě a spokojenosti, což pozitivně ovlivňuje celkovou výkonnost a kulturu společnosti.

### **3.4.4. Podniková škola společnosti Gerresheimer Horšovský Týn spol. s r.o.**

Společnost Gerresheimer Horšovský Týn, která se zaměřuje na výrobu zdravotnických plastových zařízení technologií vstřikování čelila soustavně výzvě nedostatku kvalifikovaných absolventů na trhu práce, kteří by splňovali specifické požadavky na pozici seřizovače vstřikovacích lisů. Tento nedostatek odborníků vedl společnost k rozhodnutí založit vlastní školicí středisko, které by umožnilo vzdělávání a školení potřebného personálu přímo v rámci firmy. Tento krok nejenže zajišťuje přístup ke kvalifikovaným zaměstnancům, ale také umožňuje firmě kontrolovat kvalitu vzdělávání a přizpůsobit učební osnovy konkrétním potřebám výroby.

Proces založení podnikové školy zahrnuje několik klíčových kroků. Nejprve je nutné provést analýzu potřeb firmy a identifikovat klíčové oblasti, kde je potřeba zvýšit úroveň odbornosti. Následně společnost musí vypracovat vzdělávací program, který odpovídá standardům NSK, a získat statut autorizované osoby, což obnáší splnění určitých kvalifikačních kritérií a proškolení interních lektorů jak v odborné oblasti, tak v pedagogicko-didaktických schopnostech, čemuž odpovídá v současnosti kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání. Poté, co jsou tyto kroky splněny, následuje praktická fáze výcviku, kdy jsou nové učební plány implementovány a pracovníci jsou školeni na reálných strojích a zařízeních používaných ve výrobě.



Celý proces vyžaduje úzkou spolupráci mezi managementem, technickými specialisty a odborníky na vzdělávání, aby byl zajištěn úspěšný rozvoj dovedností zaměstnanců v souladu s potřebami podniku.

Výhody založení vlastní podnikové školy jsou rozmanité. Především to umožní eliminovat závislost na externích vzdělávacích zdrojích a zajistit si stálý přísun kvalifikovaných zaměstnanců. Vlastní školicí středisko také umožňuje přizpůsobit výcvik přesně na míru technologickým požadavkům společnosti a zajistit, že noví seřizovači budou plně rozumět specifickým postupům a standardům firmy. Navíc se snižuje fluktuace zaměstnanců, protože školení probíhá přímo v podniku, což posiluje vztah mezi firmou a zaměstnancem a zvyšuje loajalitu zaměstnanců.

Dalším benefitem je možnost získat statut autorizované osoby pro schvalování kvalifikace, což firmě umožňuje nejen školit, ale také certifikovat své i jiné zaměstnance podle Národní soustavy kvalifikací (NSK), čímž se zvyšuje jejich hodnota na trhu práce.

I když založení vlastní podnikové školy, jako v případě společnosti Gerresheimer Horšovský Týn, nabízí mnoho výhod, přináší také několik rizik, která je třeba pečlivě zvážit.

Zejména se jedná o to, že vytvoření a udržování vlastního školicího střediska vyžaduje značné investice do vybavení, školicích materiálů, infrastruktury a náborem kvalifikovaných instruktorů. Tyto náklady mohou být pro menší firmy nebo firmy s omezenými zdroji značnou finanční zátěží. Navíc, pokud nebude školicí středisko efektivně využíváno nebo se sníží poptávka po školených pracovnících, mohou být tyto investice ztrátové. Vysoké náklady na zřízení a provoz tak představují nevýhodu zejména pro malé firmy.

Pro úspěšné fungování podnikové školy je klíčové mít k dispozici kvalifikované lektory, kteří nejen ovládají technické dovednosti, ale také mají schopnost efektivně předávat znalosti. Nedostatek pedagogicko-didaktické odbornosti může vést k nekvalitnímu školení, což by mohlo mít negativní dopad na kvalitu pracovní síly a produktivitu firmy. Navíc se společnost stává závislou na vlastních kapacitách, což může být rizikové, pokud se změní ekonomické podmínky nebo priority podniku. Závislost na interních kapacitách školitelů je nevýhodou zejména z pohledu nízké zastupitelnosti.





Riziko uzavřenosti interních školicích programů může vést též k uzavřenosti firmy vůči novým trendům a inovacím, pokud není zahrnuta spolupráce s dalšími externími odbornými institucemi. Tento přístup může způsobit stagnaci v rozvoji dovedností zaměstnanců a bránit přijetí inovací, které by mohly být přínosné pro zlepšení produktivity nebo kvality výroby. Také hrozí, že zaměstnanci nebudou vystaveni širšímu spektru odborných zkušeností a dovedností, což může omezit jejich profesní rozvoj.

Tyto rizika by měla být pečlivě zvažována při rozhodování o založení vlastní podnikové školy a měla by být zavedena opatření pro jejich minimalizaci, jako je například pravidelná aktualizace školicích programů, investice do kontinuálního vzdělávání interních lektorů a zajištění externí spolupráce s odbornými institucemi pro udržení aktuálnosti a konkurenceschopnosti školení.

### **3.5 Uznávání výsledků**

Uznávání výsledků učení je proces, kterým je možné udělit na základě ověření stanovených kompetencí oficiální statut. Může k tomu dojít prostřednictvím:

- udělení kvalifikací (certifikáty, diplomy nebo tituly);
- validace získaných dovedností a/nebo kompetencí;

Uznávání výsledků učení usnadňuje situaci v případě, kdy zájemce o uznání výsledků učení získal kvalifikaci v určitém oboru, avšak pracuje v jiném. Uplatní se i tehdy, pokud zájemce chce v novém oboru získat práci, kterou ovládá a potřebuje to potvrdit.

Doklad (certifikát) o úspěšném vykonání zkoušky z profesní kvalifikace evidované v Národní soustavě kvalifikací má stejně jako výuční list statut veřejné listiny – prokazuje, že jeho držitel je kompetentní vykonávat povolání, pro které je stanovena daná kvalifikace, a jako takový je zaměstnavateli uznáván. Avšak podobně jako občanský průkaz není totéž jako cestovní pas, není tento doklad totéž jako výuční list.



V rámci NSK lze získat tzv. profesní kvalifikaci (PK). To je kvalifikace, která uchazeči umožňuje zaměstnatelnost v daném povolání, případně i získání Živnostenského listu (dle podmínek konkrétního povolání). Například pro řemeslné živnosti se požaduje složení celé úplné profesní kvalifikace, pro živnosti volné stačí profesní kvalifikace. Profesní kvalifikace zaručuje, že zaměstnanec bude uplatnitelný v daném oboru.

**Je-li však pro výkon nějakého povolání kvalifikačním předpokladem výuční list v daném oboru (např. pro výkon povolání elektrikáře a úspěšné složení zkoušky z Vyhlášky 194/2022 Sb., o požadavcích na odbornou způsobilost k výkonu činnosti na elektrických zařízeních a na odbornou způsobilost v elektrotechnice je vyžadováno elektrotechnické vzdělání), nelze ho dokladem o získání kvalifikace nahradit.**

Někdy ale lze vhodně složenými zkouškami z profesních kvalifikací získat možnost vykonat závěrečnou zkoušku v daném oboru a získat výuční list (tudíž i příslušný stupeň vzdělání), aniž by předtím bylo nutné absolvovat obvyklou školní docházku. Chce-li uchazeč, který získal profesní kvalifikaci získat výuční list, je to možné pouze v případě, že existuje příslušný obor vzdělání a uchazeč získá veškeré profesní kvalifikace potřebné k tomu, aby složil závěrečnou zkoušku z oboru vzdělání ve škole, která obor vyučuje. Podmínkou je, že najde školu s příslušným učebním oborem, která mu toto umožní. Tuto možnost vždy naleznete u příslušné profesní kvalifikace pod záložkou Další informace. Pokud tato informace není uvedena, pak tato profesní kvalifikace není součástí žádné skupiny standardů vedoucích k úplné profesní kvalifikaci, a proto není možné závěrečnou zkoušku z výučního oboru složit a výuční list získat.

Kvalifikace odpovídající úrovni maturitní ještě nejsou se systémem vzdělávání nijak propojeny, v současnosti se řeší tato otázka v rámci projektu NSK2. Předpokládá se, že i pro tuto úroveň bude možné získat certifikát o maturitní zkoušce, ale pravděpodobně ne u všech oborů.



### 3.5.1 Příklad, kdy profesní kvalifikaci není uznána

Nejmenovaná výrobní firma potřebuje obsadit pozici elektrikáře. Ráda by využila potenciálu některého z vlastních zaměstnanců, kteří znají prostředí a firma je s jejich pracovním nasazením spokojena. Chtějí, aby zaměstnanec absolvoval kurz profesní kvalifikace a úspěšně složil zkoušku z vyhlášky 194/2022 Sb., o požadavcích na odbornou způsobilost k výkonu činnosti na elektrických zařízeních a na odbornou způsobilost v elektrotechnice.

Předpokladem výkonu pozice je nicméně elektrotechnické vzdělání.

Zaměstnavatel by preferoval, aby zaměstnanec získal požadovanou kvalifikaci prostřednictvím Národní soustavy profesních kvalifikací, neboť tento proces je kratší než dálkové studium na elektrotechnické střední škole či učilišti. Aktuálně by bylo možné využít několika úplných profesních kvalifikací podle potřeb podniku, viz obrázek.

Elektrikář		26-99-H/08	
	Montér/montérka elektrických instalací	26-017-H	3
	Montér/montérka elektrických rozvaděčů	26-019-H	3
	Montér/montérka elektrických sítí	26-018-H	3
	Montér/montérka hromosvodů	26-021-H	3
	Montér/montérka slaboproudých zařízení	26-020-H	3

Ilustrativní snímek NSK

Zájmem zaměstnavatele je, aby zaměstnanec splnil požadovaná kritéria co nejdříve. Pokud uchazeč splňuje definované kvalifikační standardy a je-li schopen svoje způsobilosti dle hodnotících kritérií doložit, může se přihlásit rovnou ke zkoušce. Získal-li potřebné kompetence samostudiem nebo praxí, nemá povinnost navštěvovat



**Spolufinancováno  
Evropskou unií**

nějakou školu nebo kurzy. Pro potřeby podniku je úplná profesní kvalifikace dostačující.

Nicméně pro potřeby vyhlášky 194/2022 Sb., o požadavcích na odbornou způsobilost k výkonu činnosti na elektrických zařízeních a na odbornou způsobilost v elektrotechnice úplná profesní kvalifikace postačující není a zaměstnanec tak nemá v současnosti jinou možnost, než předložit výuční list či maturitní vysvědčení z oboru elektrotechniky. Vzhledem k tomu, že žádné učiliště není ochotné profesní kvalifikace uznat jako ekvivalent studia a výuční list vystavit, nemá zaměstnanec prozatím jinou možnost, než zúčastnit se dálkového studia na učilišti, které trvá minimálně 1 rok a probíhá 1-2x týdně, kdy ho musí zaměstnavatel uvolnit z výroby.

Tuto situaci se snaží zaměstnavatelé změnit, předpokladem je, že do roku 2030 by měla být Soustava národních kvalifikací plně prostupná s učilišti i se středními školami. Prozatím však toto není.



## **4. Tvorba nových profesních kvalifikací**

V případě potřeby mají specialisté v podniku možnost pojmenovat novou profesní kvalifikaci a její kvalifikační standardy definovat. V tom případě se mohou stát i autorizovanou osobou, která bude úroveň způsobilostí hodnotit. Další možností je delegovat vytvoření nové profesní kvalifikace na externí společnost na základě konkretizace podnikových potřeb. Obě možnosti přináší určité výhody a nevýhody.

### **Výhody a nevýhody vytvoření nové profesní kvalifikace**

Vytvoření nové profesní kvalifikace má své výhody i nevýhody. Mezi hlavní výhody patří možnost plně přizpůsobit vzdělávací programy specifickým potřebám podniku, což vede k efektivnějšímu vzdělávání a lepší připravenosti zaměstnanců na specifické úkoly. Kromě toho se podnik může stát autorizovanou osobou pro schvalování kvalifikace, což přináší prestiž a posiluje jeho pozici na trhu.

Na druhé straně může být tento proces časově i finančně náročný, neboť vyžaduje úzkou spolupráci s odborníky na danou problematiku, vývoj detailních vzdělávacích materiálů a zajištění kvalifikovaných školitelů. Rovněž je nutné zohlednit administrativní náročnost při schvalování nové kvalifikace a její integraci do národního kvalifikačního rámce.

Alternativně může podnik zvolit externí spolupráci, kde specializovaná firma na základě požadavků podniku vypracuje nový vzdělávací program a kvalifikaci. Tato cesta může být rychlejší a méně náročná na interní zdroje, ale nemusí vždy reflektovat specifické potřeby podniku tak přesně jako interní přístup.

Zvolený přístup by měl reflektovat strategické cíle podniku, dostupné zdroje a specifika průmyslu, ve kterém podnik působí.



## **4.1 Formalizace vysoce specializovaného vzdělávacího obsahu**

V mnoha odvětvích existují specifické potřeby vzdělávání, které nejsou pokryty standardními vzdělávacími programy. Firmy proto musí vytvářet své vlastní specializované vzdělávací programy, které reflektují jedinečné požadavky a technické specifikace jejich výroby. Formalizace těchto programů umožňuje podnikům nejen udržovat vysokou úroveň odbornosti, ale také zajistit konzistentní kvalitu vzdělávání napříč celým podnikem. Tento přístup umožňuje zaměstnancům získat certifikované odborné dovednosti, které jsou přímo relevantní pro jejich každodenní práci.

### **4.1.1 Kazuistika: Vzdělávání v plastařských podnicích**

Pro plastařské podniky nejsou standardní vzdělávací programy vždy dostatečné, protože tyto podniky často pracují s unikátními materiály, technologiemi a výrobními procesy, které se liší od běžných postupů v jiných průmyslových odvětvích. Například seřizovači vstřikovacích lisů musí rozumět specifickým vlastnostem různých typů plastů, používaným technologiím a výrobním procesům, které jsou specifické pro jednotlivé produkty a zákaznické požadavky.

V takovém případě může podnik přistoupit k tvorbě nové profesní kvalifikace, která zahrnuje všechny potřebné dovednosti a znalosti. Například kvalifikace "Seřizovač vstřikovacích lisů" v podniku Gerresheimer Horšovský Týn byla vytvořena tak, aby reflektovala specifické potřeby výroby tohoto podniku. Podnik si vytvořil vlastní vzdělávací středisko, které se zaměřuje na školení nových zaměstnanců i na rozvoj dovedností stávajících pracovníků. Tímto způsobem si podnik zajistil, že jeho zaměstnanci mají nejen obecné technické znalosti, ale také specifické dovednosti potřebné pro výrobu konkrétních produktů v souladu s vysokými standardy kvality.



#### **4.1.2 Tvorba nové profesní kvalifikace "Tvářeč/tvářečka plastů pro letadla" ve firmě Evektor-Aerotechnik, a. s.**

Firma Evektor-Aerotechnik, a. s., známá výrobou lehkých sportovních a výcvikových letadel, se potýkala s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků specializovaných na tváření plastových dílů pro letecký průmysl. Vzhledem ke specifickým požadavkům na letecké komponenty, které musí splňovat přísné normy a bezpečnostní standardy, nebylo možné využívat pracovníky s obecnými znalostmi z oblasti zpracování plastů. Tradiční vzdělávací programy a učební obory v okolí nepokrývaly potřebné dovednosti a znalosti, které jsou nezbytné pro práci v takto náročném oboru.

V reakci na tento nedostatek kvalifikovaných pracovníků se společnost Evektor-Aerotechnik rozhodla vytvořit novou profesní kvalifikaci "Tvářeč/tvářečka plastů pro letadla". Tento standard byl vytvořen ve spolupráci s odborníky na letectví a materiálové inženýrství a zahrnuje nejen dovednosti potřebné pro tváření plastových dílů, ale také znalosti specifických materiálů používaných v leteckém průmyslu, jako jsou kompozity a vysoce odolné plastové slitiny. Kvalifikace klade důraz na preciznost a dodržování bezpečnostních a kvalitativních požadavků klíčových pro letecký sektor.

Firma se chce stát autorizovanou osobou pro tuto novou kvalifikaci a zřídit vlastní školicí středisko, kde zaměstnanci procházejí specializovanými kurzy a praktickým výcvikem. Díky tomuto přístupu si Evektor-Aerotechnik zajistí vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, která je schopna reagovat na specifické potřeby letecké výroby, a zároveň sníží závislost na externích dodavatelích a školicích institucích, které by nemohly nabídnout stejnou úroveň specializovaného vzdělání a výcviku.



## **4.2 Řešení nedostupnosti vhodných studijních oborů v regionu**

Podniky, které působí v regionech s nedostatkem vhodných studijních oborů, se často potýkají s obtížemi při hledání kvalifikovaných pracovníků. Speciálně v technických a průmyslových odvětvích, kde jsou vyžadovány specifické dovednosti, mohou podniky trpět nedostatkem odborníků. Jedním z řešení je vytvoření vlastních vzdělávacích programů nebo spolupráce se středními a vysokými školami na vytvoření specializovaných studijních oborů, které odpovídají potřebám daného podniku a regionu.

### **4. 2. 1 Kazuistika: Nedostatek nástrojařů v regionu**

Mnoho firem ve strojírenském průmyslu, zejména na menších městech a na venkově, čelí nedostatku kvalifikovaných nástrojařů. Například v Moravskoslezském kraji, mimo velká města jako Ostrava, je obtížné najít střední odborné školy (SOŠ) nebo učiliště, která by poskytovala dostatečné vzdělání v tomto specifickém oboru. Nejbližší SOŠ se zaměřením na nástrojařství se nachází až v Ostravě, což pro mnoho potenciálních studentů představuje logistickou a finanční překážku.

Společnosti v regionu se rozhodly tento problém řešit tím, že založily vlastní vzdělávací střediska a začaly školit nástrojaře interně. Takový přístup umožňuje firmám kontrolovat kvalitu vzdělávání a zajistit, že školení odpovídá jejich specifickým potřebám a technologiím. Tento model se osvědčil jako účinný způsob, jak přilákat a vychovat nové zaměstnance a zároveň zlepšit zaměstnanost v regionu.

### **4. 2. 2 Kazuistika: Nedostatek absolventů v oblasti robotiky**

Robotika je jedním z rychle se rozvíjejících odvětví moderní výroby, které vyžaduje vysoce kvalifikované odborníky s dovednostmi v programování, mechanice a elektronice. Avšak mnoho škol a univerzit v regionálních městech nenabízí dostatečně specializované programy, které by připravily absolventy na praktické požadavky průmyslové robotiky. Podniky často zjišťují, že dostupní absolventi nemají potřebné praktické dovednosti a znalosti specifické pro pokročilé robotické systémy používané v moderních výrobních linkách.





Například firma působící ve Středočeském kraji, která se specializuje na automatizaci a robotizaci výrobních procesů, čelila problémům s nedostatkem kvalifikovaných odborníků. V reakci na tuto situaci se společnost rozhodla investovat do vlastního vzdělávacího programu zaměřeného na robotiku. Ve spolupráci s technickými univerzitami a odborníky z průmyslu vytvořili specifický program, který kombinuje teoretické vzdělávání s intenzivním praktickým tréninkem přímo na robotických linkách.

Tento přístup nejenže umožňuje firmě připravit absolventy na specifické požadavky robotických systémů, ale také podporuje inovace a vývoj nových technologií přímo ve firmě. Navíc si takto podnik zajišťuje vyšší míru loajality zaměstnanců, kteří absolvovali jeho interní vzdělávací program a vidí v něm příležitost pro svůj profesní růst.

### **4.3 Ochrana zájmů podniku ve stavu legislativní nouze**

Za legislativní nouzi považujeme situaci, kdy kvalifikační standard není pro některé dílčí činnosti pracovní kvalifikace vymezen, přesto je náplň pracovní kvalifikace zahrnuje a z tohoto rozporu mohou vznikat problémy právního i finančního charakteru. Jako příklad takového typu problému lze uvést škodní událost v jedné nejmenované firmě.

- Úvod do situace

Majetková škoda prokazatelně vznikla porušením pravidel bezpečnosti práce ze strany pracovníka. Dalším šetřením bylo zjištěno, že při nástupu na pracovní pozici tento zaměstnanec podepsal dokumenty o proškolení v BOZP. Až do tohoto momentu by se jednalo o poměrně jednoduchý případ, kdy škoda jde za zaměstnancem, který pochybil, popř. za pojištěním k těmto účelům smluveném.

- Popis problému

V blízkém okolí pracovníka se však nacházela osoba s právnickým vzděláním, která začala pracovníka poučovat, aby začal zpochybňovat kvalitu svého proškolení v BOZP slovy: *„Řekl mi to, ale já tomu nerozuměl.“* *„Řekl mi to tak obecně, ne to, co potřebuji*



na place.“ „Já jsem si myslel, že to chápu, ale pak jsem zjistil, že ne.“ „Špatně mi to vysvětlil.“ „Z těch papírů jsem to nepochopil, ale to jsem v tu chvíli nemohl vědět.“

Celá věc se najednou začala točit kolem prokazování úrovně pedagogických a andragogických schopností školitele BOZP.

- Analýza

V národní soustavě kvalifikací jsou definovány dvě pozice zaměřené na BOZP: manažer BOZP a technik BOZP. Kvalifikační předpoklady obou těchto pozic zahrnují způsobilosti v oblasti vzdělávání. V případě profese manažer BOZP se však jedná spíše o organizační zajišťování proškolení, ne o přímou pedagogickou činnost, viz obrázky.

## Manažer BOZP

Školení vedoucích zaměstnanců v BOZP	
Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a Popsat systém školení BOZP vedoucích zaměstnanců na jednotlivých stupních řízení v oblasti BOZP, zhodnotit jeho klady a nedostatky	Ústní ověření
b Navrhnout kompletní systém školení BOZP pro vedoucí zaměstnance ve firmě	Praktické předvedení a ústní ověření

7 ●●●●●●●

Je třeba splnit obě kritéria.

Ilustrační snímek NSK

## Technik BOZP

Školení zaměstnanců v oblasti BOZP	
Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a Popsat typy školení BOZP zaměstnanců na konkrétním pracovišti	Ústní ověření
b Připravit školení zaměstnanců v oblasti BOZP	Praktické předvedení
c Popsat způsob provádění školení	Ústní ověření

4 ●●●●●●●●

Je třeba splnit všechna kritéria.

Ilustrační snímek NSK

U kvalifikace technik BOZP je vzdělávání součástí profesní role. Podle odborného posudku je však stávající pedagogická, popř. andragogická průprava pro výkon školící činnosti nedostačující. Navíc pedagogické vzdělání nemusí mít ani autorizované osoby, tudíž i kvalita stávající školící způsobilosti je posuzována nekvalifikovaně. Dostatečná pedagogická, popř. andragogická průprava však není definována, čím



dochází k legislativní nouzi, na základě které se může firma dostávat do výše uvedených problémů. K analogickým situacím může docházet např. i v případě kvalifikace instruktor motorových vozíků, kde je sice lektorská způsobilost požadována, u kurikula kvalifikace však není definována.

- Možnosti řešení

Bude-li chtít podnik pedagogickou kvalifikaci u vybraných zaměstnanců doplnit, může využít některého ze studijních programů na vysoké, popř. středním škole s pedagogickým zaměřením. Je však nutné počítat s větší časovou náročností těchto programů, což může průběh studia komplikovat z organizačního i motivačního hlediska. Další možností je využít některé z profesních kvalifikací definovaných NSK. Potřebám proškolení zaměstnance v didaktických dovednostech odpovídá kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání viz obrázek.

**Lektor/lektorka dalšího vzdělávání** (kód: 75-001-T)

Autorizující orgán: [Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy](#) Kvalifikační standard

Skupina oborů: [Pedagogika, učitelství a sociální péče](#)

Povolání: [Lektor dalšího vzdělávání](#)

Platnost standardu: Od 6.1.2023 do neomezeně

Kvalifikační úroveň: 7

Kvalifikační standard

Název odborné způsobilosti	Úroveň
----------------------------	--------

**KE STAŽENÍ**

- Kvalifikační standard
- Hodnotící standa
- Autorizované osc
- Záznam o průběh zkoušky

Kvalifikační úroveň EQF	Stupně vzdělání
1.	Základy vzdělání
2.	Základní vzdělání
3.	Střední vzdělání
4.	Střední vzdělání s výučním listem (dvouleté obory)
5.	Střední vzdělání s výučním listem (tříleté obory)
6.	Střední vzdělání s maturitní zkouškou
7.	není definováno školským zákonem
8.	Vyšší odborné vzdělání
9.	Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři
10.	Vysokoškolské – bakalářský studijní program
11.	Vysokoškolské – magisterský studijní program
12.	Vysokoškolské – doktorský studijní program

Více informací o Evropském kvalifikačním rámci na [www.eqf.cz](http://www.eqf.cz)

Ilustrační snímek NSK

Tento kvalifikační je standard konstruován na kvalifikační úroveň 7, což dle přiložené tabulky odpovídá vysokoškolskému vzdělání. Uchazeč by navíc na vysokoškolské úrovni musel zvládnout celkem devět způsobilostí. Navíc před zahájením zkoušky musí dotyčný ještě doložit soubor materiálů zahrnující modelovou zakázku klienta, modelový vzdělávací program, modelový minutový scénář, soubor didaktických materiálů, výukovou prezentaci v elektronickém formátu, pracovní listy, učební texty a modelová zadání aktivit pro ověření a hodnocení dosažených kompetencí.



Název	Úroveň
Orientace v legislativě a systému dalšího vzdělávání pro potřeby lektora dalšího vzdělávání	7
Spolupráce lektora dalšího vzdělávání s klienty při přípravě vzdělávacích programů a vzdělávacích akcí	7
Tvorba vzdělávacích programů dalšího vzdělávání	7
Rozpracování vzdělávacího programu dalšího vzdělávání do minutového scénáře	7
Tvorba didaktických materiálů v oblasti vzdělávání dospělých	7
Vedení prezenční výuky lektorem dalšího vzdělávání	7
Vedení online výuky lektorem dalšího vzdělávání	7
Ověřování a hodnocení dosažených kompetencí účastníků v oblasti vzdělávání dospělých	7
Reflexe vlastní lektorské práce a evaluace vzdělávací akce v oblasti vzdělávání dospělých	7

*Ilustrační snímek NSK*

V oblasti odborného podnikového vzdělávání často působí středoškolsky vzdělaní specialisté, popř. jedinci s výučním listem, kteří výborně zvládli pracovní pozici a předávají své zkušenosti spolupracovníkům a požadavky na získání kvalifikace lektor dalšího vzdělávání by pro ně mohly být příliš náročné a demotivující.

Z tohoto důvodu byly vytvořeny dvě kvalifikace zaměřené na pedagogickou činnost, které více odpovídají podnikovým potřebám: školitel odborného podnikového vzdělávání a trenér odborných dovedností ve výrobě. První z uvedených je konstruována na úplnou středoškolskou kvalifikační úroveň, druhá na úroveň výučního listu. Následujících tabulkách naleznete základní vymezení kurikul obou profesí, které významně počítají i se získáváním způsobilostí on the job.



Kompetence nových kvalifikací:

<b>Školitel odborného podnikového vzdělávání - způsobilosti</b>	<b>úroveň</b>
Orientace v podnikových procesech a podnikovém vzdělávání	4
Využívání základních pedagogických dovedností při výuce	4
Aplikace základních ICT dovedností při výuce a její přípravě	4
Aplikace sociálně-psychologických poznatků v kontaktu s učiteli se	4
Orientace v právních předpisech platných pro výkon pracovní činnosti školitele	4

<b>Trenér odborných dovedností ve výrobě – způsobilosti</b>	<b>úroveň</b>
Orientace v podnikových procesech a organizaci výuky dovedností na pracovišti	4
Využívání základních pedagogických dovedností při práci s učiteli se	3
Aplikace psychologických aspektů v kontaktu s učiteli se	3
Orientace v právních předpisech platných pro výkon pracovní činnosti	3



## **5. Závěr**

Metodika pro užití systému Národní soustavy kvalifikací v odborném podnikovém vzdělávání představuje ucelený přístup k efektivnímu využití a implementaci profesních kvalifikací v rámci podniků. Jejím hlavním cílem je poskytnout praktické nástroje a doporučení, jak integrovat NSK do firemních vzdělávacích procesů, což přispívá k vyšší kvalifikovanosti pracovníků, jejich motivaci k dalšímu vzdělávání a k celkovému zvýšení konkurenceschopnosti podniku.

Metodika zdůrazňuje možnosti využití stávajících profesních kvalifikací k zajištění odborné způsobilosti zaměstnanců a k dosažení souladu s legislativními požadavky. Dále se zabývá tvorbou nových profesních kvalifikací, což je klíčové pro podniky, které se potýkají s nedostatkem vhodných studijních oborů v regionu nebo potřebují formalizovat specializovaný vzdělávací obsah. Tato část rovněž poskytuje návod, jak chránit zájmy podniku v legislativní nouzi a jak zajistit mezinárodní přenositelnost kvalifikací v případě, že mateřská společnost využívá obdobný systém.

Implementace NSK dle této metodiky vede k vytvoření strukturovaného a cíleného vzdělávacího systému, který reflektuje aktuální potřeby pracovního trhu a specifické požadavky jednotlivých podniků. Díky tomu mohou firmy efektivněji plánovat a realizovat odborné vzdělávání, čímž podpoří profesní rozvoj svých zaměstnanců a přispějí k celkové produktivitě a úspěšnosti podniku.

Tato metodika, která byla vytvořena v mezinárodní spolupráci české vzdělávací agentury LASERneedle CZ s.r.o. a slovenské vzdělávací agentury Topcoach s.r.o. v rámci projektu Projekt ERASMUS+ „Nové profesní kvalifikace v odborném podnikovém vzdělávání“ reg. č. 2022-2-CZ01-KA210-VET-000100007, je tedy zásadním nástrojem pro všechny podniky, které usilují o zvýšení kvalifikovanosti svých pracovníků a zvýšení jejich motivace k dalšímu vzdělávání, a zároveň chtějí zůstat konkurenceschopné v dynamicky se měnícím tržním prostředí.



**Spolufinancováno  
Evropskou unií**

**Tato publikace vznikla s podporou projektu ERASMUS+  
Nové profesní kvalifikace v odborném podnikovém vzdělávání,  
reg. č. 2022-2-CZ01-KA210-VET-000100007**

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenese odpovědnost.

**Plzeň, Bratislava 2023**

**LASERneedle**

**LASERneedle CZ s.r.o.**

Alej Svobody 1397/29a, 323 00 Plzeň, Česká republika

tel.: +420 777 227 952, e-mail: [laserneedle@seznam.cz](mailto:laserneedle@seznam.cz), web: [www.laserneedle.cz](http://www.laserneedle.cz)



**topcoach**

unlock your potential

**topcoach s.r.o.**

Suché mýto 1 – The Europeum Bratislava, 811 03 Bratislava – Staré Mesto

tel.: +421 914 703 900, e-mail: [info@topcoach.sk](mailto:info@topcoach.sk), web: <https://www.topcoach.sk/>